

Betriebsratsvorsitz – das müssen Sie wissen!

Aufgaben, Rechte und Pflichten als BRV

Was erwartet mich im Amt als Betriebsratsvorsitzender, kurz BRV? Wie läuft die Wahl ab, was sind meine Aufgaben und Rechte, was meine Pflichten? Und habe ich als Betriebsratsvorsitzender einen besonderen Kündigungsschutz? Hier finden Sie Antworten auf wichtige Fragen rund um den Betriebsratsvorsitz.



Gabriele Lengauer | ifb
Bildungsreferentin

Stand: 9.2.2024

Lesezeit: 06:45 min



Wie läuft die ordnungsgemäße Wahl des Betriebsratsvorsitzenden ab?

Zeitpunkt der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden

Die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden (BRV) findet laut § 29 Abs. 1 BetrVG in der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats statt.

Was bedeutet das? Innerhalb einer Woche nach der Betriebsratswahl muss der Wahlvorstand die Betriebsratsmitglieder zu einer Sitzung einladen, um den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter zu wählen. Dies ist die sogenannte konstituierende Sitzung. Versäumt der Wahlvorstand dies, darf nach Ansicht vieler Juristen auch ein Mitglied des Betriebsrats die Initiative ergreifen. Das Bundesarbeitsgericht hält ein solches „Selbstversammlungsrecht“ des Betriebsrats allerdings für unzulässig.

Durchführung der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden

Nur Betriebsratsmitglieder dürfen an der Wahl des Vorsitzenden teilnehmen. Bei Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds ist das jeweilige Ersatzmitglied einzuladen. Auch die Betriebsratsmitglieder, die für das Amt des BRV kandidieren, dürfen bei der Wahl ihre Stimme abgeben.

Zum Betriebsratsvorsitzenden kann nur ein Betriebsratsmitglied gewählt werden; Ersatzmitglieder also erst dann, wenn sie dauerhaft in den Betriebsrat nachgerückt sind.

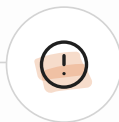
Besondere gesetzliche Vorschriften für die Wahl gibt es nicht. Der Betriebsratsvorsitzende kann durch eine mündliche Stimmabgabe oder per Handzeichen gewählt werden. Die Wahl muss allerdings geheim durchgeführt werden, wenn ein Betriebsratsmitglied eine geheime Wahl beantragt.

Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Bei der Wahl muss der Betriebsrat beschlussfähig sein (§ 33 Abs. 2 BetrVG). Dies ist der Fall, wenn an der Wahl mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder teilnehmen.

Die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden ist in ein Sitzungsprotokoll aufzunehmen. Hier müssen die Namen der Kandidaten und die Anzahl der Stimmen angegeben werden, die auf die einzelnen Kandidaten entfallen sind.

Kann auf die Wahl eines BRV verzichtet werden?

Die Wahl eines Betriebsratsvorsitzenden und eines Stellvertreters ist eine gesetzliche Pflicht des Betriebsrats.



Achtung:

Kommt der Betriebsrat dieser Pflicht nicht nach, kann er nach § 23 Abs. 1 BetrVG aufgelöst werden!

Laut Bundesarbeitsgericht kann der Arbeitgeber jegliche Verhandlungen mit dem Betriebsrat ablehnen, solange kein Vorsitzender gewählt worden ist.

Ist die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden anfechtbar?

Die Anfechtung der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden ist in entsprechender Anwendung des § 19 BetrVG möglich. Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit seiner Wahl oder Abberufung werden beim Arbeitsgericht im Beschlussverfahren entschieden. Anfechtungsberechtigt ist jedes Betriebsratsmitglied und jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Die Anfechtung ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis des Wahlergebnisses zulässig.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Anfechtung ist, dass bei der Wahl gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen wurde. Ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften kann z. B. in den folgenden Fällen vorliegen:

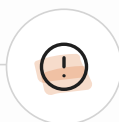
- nicht ordnungsgemäße Ladung zu der Betriebsratssitzung
- Verstoß gegen den Grundsatz, dass die Betriebsratssitzung nicht öffentlich ist
- fehlende Beschlussfähigkeit des Betriebsrats bei der Wahl
- offene Abstimmung durch Handheben oder mündliche Stimmabgabe, obwohl eine geheime Wahl beantragt war.

Wann endet das Amt des Betriebsratsvorsitzenden?

Die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden gilt grundsätzlich für die gesamte Amtszeit des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat jedoch die Möglichkeit, die Länge der Amtszeit des Betriebsratsvorsitzenden von vornherein auf eine bestimmte Zeit zu begrenzen (z. B. auf die ersten zwei Jahre der Amtszeit des Betriebsrats). Zudem gibt es verschiedene Konstellationen, die zu einer vorzeitigen Beendigung der Amtszeit des Betriebsratsvorsitzenden und damit zum Amtsverlust führen. In allen Fällen muss vom Betriebsratsgremium so schnell wie möglich ein neuer Vorsitzender gewählt werden, da der Betriebsrat ansonsten nicht handlungsfähig ist.

Freiwilliger Amtsverlust: Niederlegung des Betriebsratsvorsitzes

Die Sonderaufgabe des Betriebsratsvorsitzes ist, ebenso wie die des Stellvertreters, eine freiwillige Zusatzaufgabe. Es gibt für ein einzelnes BR-Mitglied keine Pflicht, dieses Amt zu übernehmen – auch dann nicht, wenn jemand bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen der Belegschaft erhalten hat. Wer das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übernommen hat, darf es zu jedem Zeitpunkt ohne Angabe von Gründen wieder niederlegen. Die Erklärung der Niederlegung des Vorsitzes erfolgt gegenüber dem Betriebsratsgremium.



Tipp für die Praxis:

Ziehen Sie als BRV keine voreiligen Konsequenzen, auch wenn Sie sich vielleicht mal geärgert haben. Lieber in Ruhe über diesen Schritt nachdenken – und auch im Gremium sachlich besprechen. Denn das BR-Gremium hat in diesem Fall die Pflicht, einen neuen Vorsitzenden zu wählen, da sonst der Betriebsrat nicht als ordentlich konstituiert gilt. Daher sollte eine Amtsniederlegung idealerweise mit einer Vorankündigung verbunden werden, die eine nahtlose Übergabe an den Nachfolger erlaubt.



Wichtig:

Die Niederlegung des Vorsitzes hat keinerlei Auswirkungen auf den Status als Betriebsratsmitglied. Auch etwaige Sonderämter, wie z. B. die Mitgliedschaft in Fachausschüssen, eine Freistellung oder die Entsendung in den Gesamtbetriebsrat bleiben von dieser Amtsniederlegung unberührt. Allerdings entfällt die Mitgliedschaft im Betriebsausschuss, da diese Position untrennbar mit der Rolle als Vorsitzender oder Stellvertreter verbunden ist.

Automatischer Amtsverlust

Betriebsratsvorsitzender kann nur sein, wer auch aktives Betriebsratsmitglied ist. Jeder denkbare Verlust der BR-Mitgliedschaft führt daher automatisch auch zum Verlust der Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender.

Erzwungener Amtsverlust: Abberufung

Der Betriebsratsvorsitzende kann vom Betriebsratsgremium wieder abberufen werden. Ein besonderer Grund muss dafür nicht vorliegen. Der Vorsitzende bleibt nach der Abwahl aber selbstverständlich weiter Mitglied im Betriebsrat. Für die Abberufung genügt ein Beschluss mit einfacher Mehrheit.

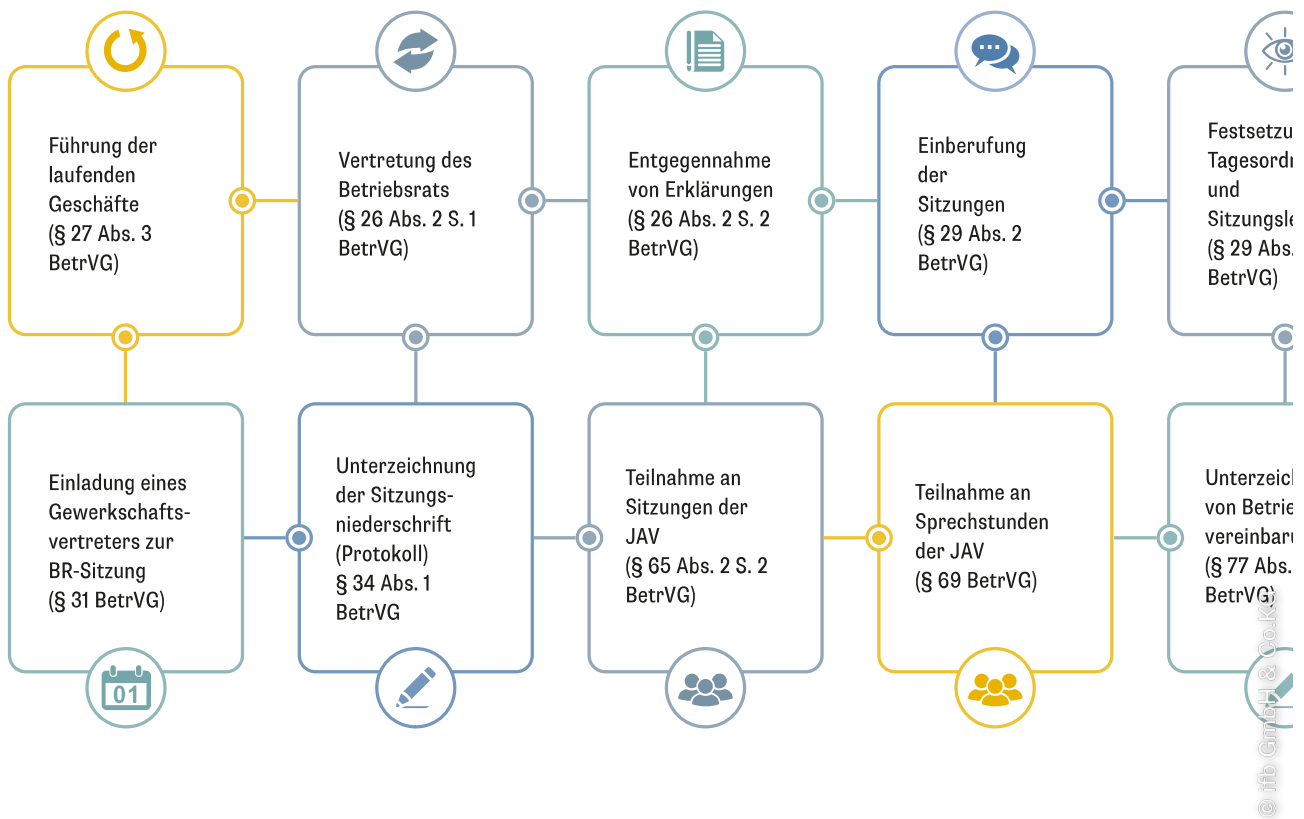
Was sind die Aufgaben und Pflichten der Betriebsratsvorsitzenden?

Die Hauptaufgabe des Vorsitzenden des Betriebsrats besteht darin, das Gremium nach außen zu vertreten (§ 26 Abs. 2 BetrVG). „Vertreten“ heißt dabei aber nicht, dass der Vorsitzende anstelle des Gremiums handeln darf. Vielmehr ist der Vorsitzende immer an den Willen des BR-Gremiums gebunden.

Der Vorsitzende ist Sprachrohr und „Briefkasten“ des Betriebsrats: Er gibt Erklärungen ab bzw. nimmt diese in Empfang, er darf aber nicht im Alleingang inhaltliche Sachentscheidungen für das Gremium treffen.

Aufgaben der Betriebsratsvorsitzenden

Das gehört zu den Aufgaben als BRV:



Pflichten des Betriebsratsvorsitzenden

Die dem Betriebsratsvorsitzenden übertragenen Aufgaben sind gleichzeitig auch seine Pflichten. Denn der Betriebsratsvorsitzende ist dazu verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen. Der Betriebsratsvorsitzende hat insbesondere die Pflicht,

- den Betriebsrat nach außen zu vertreten
- Betriebsratssitzungen einzuberufen, die Tagesordnung festzulegen und die Betriebsratsmitglieder zu den Sitzungen einzuladen
- die Betriebsratssitzungen zu leiten
- das Hausrecht während der Betriebsratssitzungen auszuüben
- die Sitzungsprotokolle zu unterschreiben
- Betriebsversammlungen zu leiten
- das Hausrecht in den Betriebsversammlungen auszuüben
- die Mitgliedschaft im Betriebsausschuss wahrzunehmen.

In Betriebsratsgremien mit weniger als neun Mitgliedern ist der Betriebsratsvorsitzende außerdem verpflichtet, die laufenden Geschäfte des Betriebsrats zu führen, wenn ihm diese Aufgabe übertragen worden ist.

Welche Folgen haben Pflichtverletzungen des Betriebsratsvorsitzenden?

Der Betriebsratsvorsitzende begeht eine Pflichtverletzung, wenn er seine Aufgaben nicht erfüllt. Er ist des Weiteren dazu verpflichtet, nur im Rahmen der vom Betriebsrat gefassten Beschlüsse zu handeln. Handelt der BRV eigenmächtig ohne Vorliegen eines entsprechenden Betriebsratsbeschlusses, begeht er eine Pflichtverletzung.

Der Betriebsratsvorsitzende kann bei einer Pflichtverletzung vom Betriebsrat abgesetzt und aus seinem Amt abberufen werden. Wenn dem Betriebsratsvorsitzenden eine grobe Pflichtverletzung vorgeworfen wird, können Arbeitgeber, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer auch den Ausschluss aus dem Betriebsrat beantragen (§ 23 BetrVG). Ein Ausschluss aus dem Betriebsrat kann aber nur durch das Arbeitsgericht erfolgen.

Freistellung, Kündigungsschutz, Vergütung: Wie ist die persönliche Rechtsstellung des Betriebsratsvorsitzenden?

Der Betriebsratsvorsitzende hat im Betriebsrat eine hervorgehobene Stellung, denn er ist der Vertreter des Gremiums. Ohne einen Betriebsratsvorsitzenden ist der Betriebsrat nicht handlungsfähig. Der Arbeitgeber kann Verhandlungen mit einem Betriebsrat ohne BRV grundsätzlich verweigern. Gleichzeitig ist der Betriebsratsvorsitzende aber auch weiterhin normales Betriebsratsmitglied mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten, er ist „Gleicher unter Gleichen“.

Arbeitsbefreiung und Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden

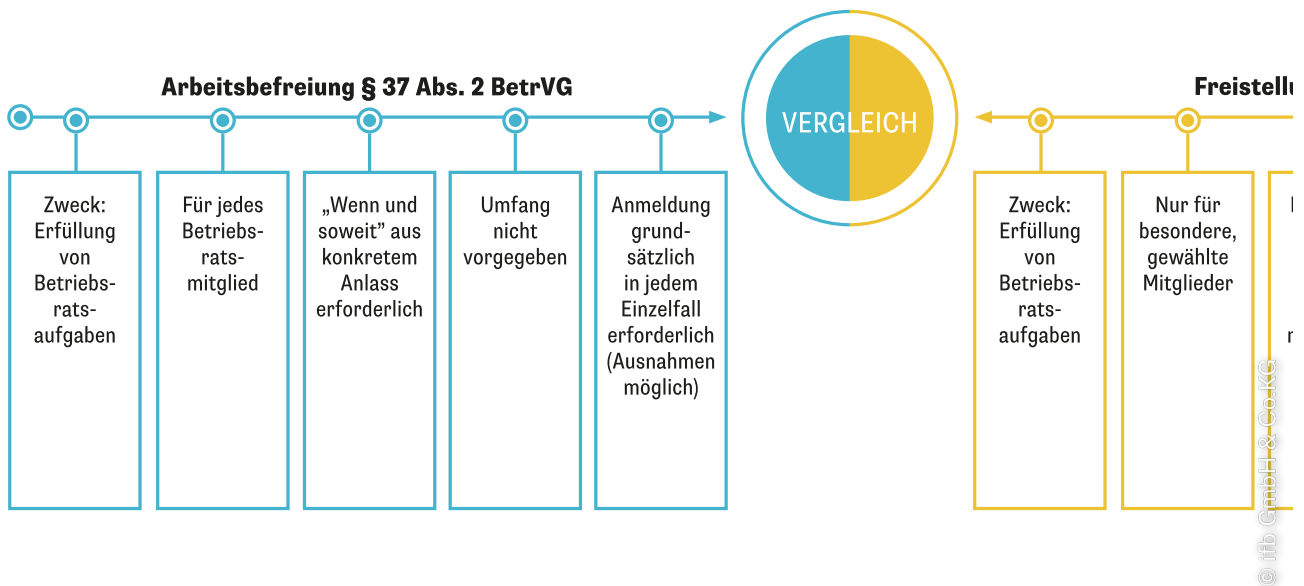
Der Betriebsratsvorsitzende ist nicht automatisch freigestellt. Vielmehr muss er seine Aufgaben grundsätzlich während seiner persönlichen Arbeitszeit erledigen. Er hat für die Betriebsratsarbeit – wie alle anderen Betriebsratsmitglieder auch – nach § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Für die generelle Freistellung des BRV gemäß § 38 BetrVG gelten die allgemeinen Regeln. Der Betriebsrat muss bei der Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nicht unbedingt den Betriebsratsvorsitzenden wählen.

Mehr zum Thema:

[Rundblick zur Freistellung](#)

Unterschiede zwischen Arbeitsbefreiung und Freistellung als Betriebsrat



Kündigungsschutz des Betriebsratsvorsitzenden

Beim Kündigungsschutz des Betriebsratsvorsitzenden gelten die gleichen Regeln wie auch bei den übrigen Betriebsratsmitgliedern. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des BRV durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich unzulässig, vgl. § 15 Abs. 1 KSchG.

Die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist dagegen möglich. Sie setzt allerdings voraus, dass ein wichtiger Grund vorliegt. Dies ist nur ausnahmsweise der Fall, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – auch unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebsratsvorsitzenden – noch nicht einmal bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Außerdem muss der Arbeitgeber zunächst die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG einholen, bevor er das Arbeitsverhältnis des BRV fristlos kündigen kann. Ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats ist die Kündigung unwirksam.

Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden

Das Amt des Betriebsratsvorsitzenden ist ein unentgeltliches Ehrenamt. Die Wahl zum BRV hat keinen Einfluss auf die Vergütung des gewählten Betriebsratsmitglieds.

Der Betriebsratsvorsitzende hat nach seiner Wahl weiterhin Anspruch auf das Gehalt, das er vor der Wahl hatte. Allein deshalb, weil ein BR-Mitglied zum Vorsitzenden gewählt wird, ergibt sich kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung. Vielmehr kann sich ein Anspruch auf höheres Gehalt nur nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften ergeben; oder aus dem Entgeltschutz gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG.

Haben Betriebsratsvorsitzende Weisungsbefugnis?

Der Betriebsratsvorsitzende ist ein Betriebsratsmitglied, das einige zusätzliche Aufgaben und Befugnisse hat. Daraus resultiert aber kein „Über-/Unterordnungsverhältnis.“

**Wichtig:**

Der Betriebsratsvorsitzende ist gegenüber den anderen Betriebsratsmitgliedern nicht weisungsbefugt! Der Betriebsratsvorsitzende ist also nicht der Vorgesetzte der übrigen Betriebsratsmitglieder. Jedes Betriebsratsmitglied ist demokratisch gewählt und kann sein Amt frei von Weisungen ausüben.

Ist der Betriebsratsvorsitzende automatisch im Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat?

Neben dem örtlichen Betriebsrat gibt es in vielen Unternehmen einen Gesamtbetriebsrat und in Konzernen einen Konzernbetriebsrat.

Mehr zum Thema:

[Rundblick zum Gesamtbetriebsrat](#)

[Rundblick zum Konzernbetriebsrat](#)

Der Betriebsratsvorsitzende ist aber nicht automatisch Mitglied im Gesamtbetriebsrat. Vielmehr entscheidet das Betriebsratsgremium, welches seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsandt wird.

Auch in den Konzernbetriebsrat wird nicht automatisch der Betriebsratsvorsitzende entsandt. Vielmehr werden die Mitglieder des Konzernbetriebsrats nach entsprechender Beschlussfassung durch den Gesamtbetriebsrat entsandt.

Rechte und Pflichten des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden**Wie wird der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden gewählt?**

Das Betriebsratsgremium wählt gemäß § 26 Abs. 1 BetrVG den stellvertretenden Vorsitzenden. Wählbar sind nur Mitglieder des Betriebsrats. Für diese Wahl gelten dieselben Grundsätze wie für die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden. Zu beachten ist, dass die Wahl zum BRV und die Wahl zum stellvertretenden BRV in getrennten Wahlgängen erfolgen müssen.

Wie lang ist die Amtszeit als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender?

Für die Amtszeit des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gilt ebenfalls dasselbe wie für den BRV: In der Regel wird auch der stellvertretende BRV für die gesamte Amtszeit des Betriebsrats gewählt. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit kann sich durch Abberufung, erfolgreiche Anfechtung der Wahl, Amtsniederlegung oder Ausscheiden aus dem Betriebsrat ergeben.

Welche Aufgaben hat ein stellvertretender Betriebsratsvorsitzender?

Wenn der Betriebsratsvorsitzende vorübergehend sein Amt nicht ausüben kann, weil er verhindert ist (z. B. wegen Krankheit, Urlaub, Elternzeit, Dienstreise usw.), werden seine Aufgaben vom stellvertretenden Vorsitzenden übernommen. Für die Zeit der Verhinderung des BRV tritt der Stellvertreter an dessen Stelle. In dieser Zeit sind insbesondere auch die vom Arbeitgeber an den Betriebsrat gerichteten Erklärungen vom stellvertretenden Vorsitzenden entgegenzunehmen.

Der Betriebsratsvorsitzende ist dann verhindert, wenn er aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei der Vertretung eines vorübergehend verhinderten Betriebsratsmitglieds durch ein Ersatzmitglied.

Noch keine Verhinderung im rechtlichen Sinne liegt vor, wenn der Betriebsratsvorsitzende nur für wenige Stunden abwesend ist. Bei einer derartig kurzen Abwesenheit tritt also der stellvertretende Vorsitzende noch nicht an die Stelle des BRV und übernimmt nicht dessen Aufgaben. Dies kann aber anders sein, wenn der Betriebsrat eine unaufschiebbare Angelegenheit erledigen muss.

Für den Fall, dass Betriebsratsvorsitzender und Stellvertreter gleichzeitig verhindert sind, sollte der Betriebsrat die Vertretung durch einen Beschluss regeln. Da der Betriebsrat Beschlüsse nur in einer Betriebsratssitzung fassen kann, die Ladung zu einer Betriebsratssitzung aber eigentlich nur durch den BRV bzw. dessen Stellvertreter möglich ist, kann der Betriebsrat in diesem Fall auch ohne eine entsprechende Ladung zu einer Betriebsratssitzung zusammentreten (Selbstzusammentrittsrecht).

Es ist möglich, die weitere Stellvertretung für den Fall, dass Betriebsratsvorsitzender und Stellvertreter beide verhindert sind, in der Geschäftsordnung des Betriebsrats zu regeln.

Hat der Betriebsrat seine Vertretung für diesen Fall nicht geregelt, kann der Arbeitgeber Erklärungen grundsätzlich gegenüber jedem Betriebsratsmitglied abgeben. Jedes Betriebsratsmitglied ist dann verpflichtet, an den Betriebsrat gerichtete Erklärungen des Arbeitgebers entgegenzunehmen. Die Erklärung geht dem Betriebsrat dann im Zeitpunkt des Zugangs bei dem jeweiligen Betriebsratsmitglied zu. Folge ist, dass auch bereits in diesem Zeitpunkt etwaige Fristen zu laufen beginnen.

Videos zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de